

Awareness Leitfaden

Was bedeutet Awareness
und wie setze ich es um?

Grundlagen für
diskriminierungssensibles
Veranstalten
(digital & analog)

INHALTSVERZEICHNIS

Warum diese Handreichung?	2
Was ist Awareness?	4
Awareness Leitfragen	8
Anlaufstellen	14

Warum diese Handreichung?

Angesichts der globalen Covid 19-Pandemie fanden viele Bildungsangebote verstärkt online statt – ein Umstand, der für Pädagog*innen und Teilnehmenden erhebliche Herausforderungen mit sich brachte. In unserem Austausch mit Fachkräften aus den Bereichen Rassismus, Queeres Leben, Queerfeindlichkeit, Antidiskriminierung, Intersektionalität und Empowerment wurde dabei schnell klar, dass digitale Veranstaltungsformate ganz neue Anforderungen daran stellen, Lernräume sicher und stärkend zu gestalten. Aus dieser Beobachtung entstand die Idee, einen auf digitale Veranstaltungen abgestimmten Leitfaden zu erstellen, der es Ihnen und Euch ermöglichen soll, Hürden und Herausforderungen digitaler Veranstaltungen für ein vielfältiges Publikum zu durchdenken und abzubauen.

Dieser Leitfaden basiert auf dem Austausch zwischen pädagogischen Fachkräften aus ganz NRW, der ausging von Beobachtungen zu Verletzungen und Diskriminierungen in verschiedenen Veranstaltungsformaten. Gemeinsam haben wir im Austausch unterschiedliche digitale Veranstaltungsformate daraufhin analysiert, welche Möglichkeiten und welche Schwierigkeiten sie für Teilnehmende mit sich bringen. Wir haben überlegt, wie bisher in Präsenz gestaltete Angebote an neue digitale Formate angepasst werden können und welche Herausforderungen sich daraus ergeben.

So zeigt sich, dass eine der großen Herausforderungen der Pandemie darin besteht, digitale Veranstaltungen für alle Zielgruppen, die mit bewährten Offline-Angeboten erreicht wurden, zugänglich zu machen.

Empowerment

Es gibt viele unterschiedliche Interpretationen von Empowerment. Zum Beispiel in der Sozialen Arbeit und in der Politik. In unserem Leitfaden geht es um die Stärkung von Menschen, die dazu ermutigt und dabei gefördert werden, ihre Interessen selbstbestimmt zu vertreten. Das gilt auch und besonders, wenn sie Diskriminierung erfahren. Außerdem geht es darum, Strategien zu finden, mit denen Menschen mit den alltäglichen Verletzungen umgehen können, die z.B. durch Rassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, etc. entstehen.

Nicht alle Teilnehmenden haben die nötigen Ressourcen, um im vollen Umfang an digitalen Veranstaltungen teilnehmen zu können. Sei es das Fehlen eines eigenen Laptops oder Smartphones, eingeschränkter Zugang zu W-LAN oder mobilem Internet oder eingeschränktes Wissen zum Umgang mit den nötigen

Endgeräten und Programmen – all das schränkt ein, wer an einer Zoom-Veranstaltung oder einem Instagram-Livestream teilnehmen kann. Außerdem bedeutet die Teilnahme z.B. im familiären Umfeld häufig eine Einschränkung von Safer Spaces, wenn Menschen beispielsweise nicht geoutet sind und in Veranstaltungen mit queeren Themen nicht frei sprechen können. Diese Umstände müssen mitgedacht werden, wenn digitale Veranstaltungen auch und insbesondere queere Teilnehmende of Color erreichen sollen.

Schwarz

Mit Schwarz ist nicht die Hautfarbe eines Menschen gemeint, sondern die Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Schwarz – großgeschrieben – ist hier ein politischer Begriff, mit dem eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position beschrieben wird. Schwarz wird in dieser Bedeutung seit den 1980er-Jahren verwendet und ist ein Ergebnis der Emanzipations- und Widerstandskämpfe der Schwarzen deutschen Bewegung.

Zusätzlich wurde klar, dass auch erprobte Maßnahmen, Veranstaltungen zu einem für alle sicheren Raum zu machen und auf Verletzungen und Grenzüberschreitungen zu reagieren, digital neu gedacht werden müssen. Bestehende Vorkehrungen für analoge Bildungsveranstaltungen lassen sich nicht unverändert auf den virtuellen Raum übertragen.

Mit Hilfe dieses Leitfadens möchten wir Sie als Veranstaltende ermutigen und dabei unterstützen, digitale Veranstaltungen möglichst diskriminierungssensibel vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten. Bewährt hat sich dafür die Einrichtung eines Awareness-Teams, also einer Auswahl an sensibilisierten Personen, die eine Veranstaltung mit Blick auf ihre

Safer spaces

Safer spaces ist Englisch und meint Schutzräume. Solche Räume sind aus unterschiedlichen emanzipatorischen feministischen Bewegungen in den USA entstanden. In vielen Institutionen, wie zum Beispiel in Universitäten, gibt es safer spaces für marginalisierte Communities. Personen mit Diskriminierungserfahrungen können sich austauschen. Das Ziel ist es, einen Raum mit möglichst wenig weiteren Verletzungen zu schaffen. Einige verzichten auf den Begriff safe space, weil sie meinen, dass kein Ort komplett und für alle sicher ist.

Weitere Informationen unter: <https://www.migrationsrat.de/glossar/safer-space/>

Hürden begleiten und im Fall von Diskriminierungen zur Unterstützung der Betroffenen ansprechbar sind. Dieser Leitfaden kann ihnen dabei als Grundlage dienen.

Der Awareness-Leitfaden kann bei jeder Planung erneut genutzt werden, denn keine Veranstaltung gleicht der anderen und es ist nötig, kontinuierlich eine Bestands- und Bedarfserhebung durchzuführen und die in jeder Veranstaltung eine Rolle spielenden Dynamiken sowie Positionen zu reflektieren.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden Sie unterstützen kann!

Was ist Awareness?

Awareness = das Bewusstsein

to be aware = sich bewusst sein

Awareness der bewusste Versuch, Diskriminierungen zu erkennen und für Hierarchien innerhalb einer Gruppe bzw. Veranstaltung sensibel zu sein. Dadurch sollen Menschen, welche Verletzungen erleben, in ihrem Umgang mit diesen Erfahrungen unterstützt werden. Ohnmachtsgefühle werden somit durch die Möglichkeit ersetzt, auf Grenzüberschreitungen zu reagieren und eigene Entscheidungen zu treffen. Durch Awareness wird versucht, Veranstaltungen so diskriminierungsarm wie möglich zu gestalten. Es soll eine Atmosphäre erschaffen werden, die es erlaubt, Verantwortungen zu übernehmen und Grenzen zu wahren, sodass sich alle sicher fühlen können.

Durch diese Sicherheit können Teilnehmende darin bestärkt werden, sich in jeder Veranstaltung frei zu äußern und ihre Bedürfnisse und Gedanken einzubringen. Auf diese Weise können Positionen sichtbar gemacht werden, die in unserer Gesellschaft oft wenig wahrgenommen werden. Deshalb sind Awareness-Konzepte vor allem für Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen und Menschen, welche sich im LSBTIAQ*-Spektrum einordnen, wichtig. Zudem hilft Awareness dabei, sich einen Überblick über (mögliche) Gruppendynamiken innerhalb von Bildungs-

LSBTIQ*

Diese Buchstabenkombination steht für: lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und queer. Das Sternchen* (auch Gender-Star genannt) wird ebenso wie der Unterstrich_ (auch Gender-Gap genannt) als Platzhalter verwendet, um alle Geschlechter und Identitäten über „männlich“ und „weiblich“ hinaus sichtbar zu machen.

Vgl. ANDERS & GLEICH = LSBTIQ* IN NRW: Die Fibel der vielen kleinen Unterschiede 2019. S 9.

räumen zu verschaffen und, wo nötig, eigene Schutz- und Austauschräume für bestimmte Zielgruppen zu schaffen. Dadurch ist es möglich, die Bedürfnisse der Teilnehmenden wahrzunehmen und ihnen zu begegnen. In diesen Prozess können die Teilnehmenden eingebunden werden, indem beispielsweise gemeinsam Gruppenregeln erarbeitet werden.

Gewalt liegt vor, wenn Menschen Schädigungen und/oder Benachteiligungen dadurch erfahren, dass ohne ihr Einverständnis Einfluss auf sie ausgeübt wird. Dies kann individuell von Einzelpersonen ausgehen oder auch strukturell in der Struktur eines Orts oder einer Veranstaltung begründet liegen. Beispiele für strukturelle Ausschlüsse sind etwa, wenn Rollstuhlfahrer*innen ein Gebäude nicht betreten können, da es nur über eine Treppe erreichbar ist. Ein anderes Beispiel für einen strukturellen Ausschluss ist, wenn Menschen eine Veranstaltung nicht besuchen können, weil sie fürchten müssen, bei der Teilnahme fotografiert und fremdgeoutet zu werden.

Awareness setzt es sich zum Ziel, Gewalt, wo immer möglich, wahrzunehmen und idealerweise zu vermeiden. Sie ist eine Frage sowohl der Haltung als auch der Praxis. Auf der Haltungsebene ist es wichtig, sich die eigenen Erfahrungen und Privilegien vor Augen zu führen, um sinnvoll über diskriminierende Strukturen sprechen zu können. In der Praxis wird damit ein Handeln möglich, in der sich alle Beteiligten konstruktiv und kritisch aus ihrer eigenen Positionierung heraus in eine Veranstaltung einbringen.

Hierbei bedarf es einer intersektionalen Analyse, die prozesshaft bzw. dynamisch und nicht statisch ist. Das bedeutet: Awareness ist keine einmalig durchgeführte „Check“, sondern sollte Veranstaltungen und Angebote fortlaufend begleiten. Eine Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen ist besonders wichtig, um Ausschlüsse und Barrieren mitzudenken, die Menschen betreffen, die für mehrere ihrer Identitäten/Merkmale Diskriminierung erfahren. Denn häufig machen sie Erfahrungen, die anders und einzigartig sind gegenüber den Erlebnissen, die Menschen mit nur einer dieser Diskriminierungserfahrungen machen.

Eine kritische, intersektionale Analyse kann also als Sensibilisierungsstrategie genutzt werden, um alle Menschen bewusst („aware“) mitzudenken, sodass sich alle sicher und gesehen fühlen können. Dieser Leitfaden konzentriert sich auf die Intersektionen von Rassismus und Queerfeindlichkeit und kann vor allem für Veranstaltungen genutzt werden, welche diese Aspekte miteinbezieht. Die aufgeführten Fragen können und sollen aber auch auf Intersektionen angewendet werden, die andere Diskriminierungsformen betreffen.

Queer

Queer ist ein offener Begriff, der alle einschließt, die mit ihrem Aussehen und / oder Verhalten heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen. „Queer“ kann eine Theorie sein, kann praktisch gelebt werden und Personen oder Bewegungen können sich als „queer“ bezeichnen.

Vgl. ANDERS & GLEICH = LSBTIQ* IN NRW: Die Fibel der vielen kleinen Unterschiede. 2019. S 44.

HANDLUNGS- OPTIONEN

Es ist wichtig, Benachteiligungen und Diskriminierungen sichtbar zu machen und den Betroffenen gleichzeitig Handlungsoptionen aufzuzeigen. Dadurch werden eigene Stärken, Potentiale und Ressourcen erkannt. Es ist besonders wichtig, Betroffenen zu signalisieren, dass sie das Recht haben, ihre Erfahrungen als negativ zu deuten und zu interpretieren und diese ihnen nicht abgesprochen werden.

Zum einen sollte darauf hingewiesen werden, dass Betroffene sich bei Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen Unterstützung suchen können und dafür mehrere Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Dafür kann das Awareness Team direkt angesprochen werden, um gemeinsam Lösungen zu finden. Alternativ können Betroffene sich bei Unsicherheiten an vertraute Menschen aus ihrem direkten Umfeld wenden, z.B. Familie oder Freund*innen. Eine Liste für externe Anlauf- und

Rassismus/Rassismen

Rassismus ist die bewusste und unbewusste Hierarchisierung und Diskriminierung von Menschen auf Basis konstruierter Differenzen äußerlicher und/oder kultureller Art, die mit einer Aufteilung der Gesellschaft in die dazu gehörenden ("wir") und die nicht dazu gehörenden ("ihr") einhergeht. Die zugeschriebenen Differenzierungen werden mit positiven ("wir") oder negativen ("ihr") Merkmalen (Charakter, Moralität, Vernunftbegabung, etc. ...) verknüpft.

<https://www.aug.nrw/materialien/download-links/rassismus-empowerment/>

Beratungsstellen kann außerdem Personen helfen, die erst im Nachhinein Unterstützung mit einem bestimmten Erlebnis suchen. Es ist sinnvoll, eine solche Liste im Vorfeld anzufertigen, damit sie

Intersektionalität

(von engl. intersection = „Schnittpunkt, Schnittmenge“) bedeutet, dass verschiedene soziale Kategorien – also z.B. Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter, soziale Herkunft – miteinander verwoben sind und deshalb nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. Das heißt, dass auch verschiedene Diskriminierungsformen wie z.B. Rassismus, Homo- und Transfeindlichkeit zusammenhängen und in diesen Zusammenhängen betrachtet werden müssen.

Vgl. ANDERS & GLEICH = LSBTIQ* IN NRW: Die Fibel der vielen kleinen Unterschiede. 2019. S 35.

den Teilnehmenden einer Veranstaltung zur Verfügung gestellt werden kann.

Für den Fall, dass Personen sich an das Awareness-Team wenden, sollte außerdem darauf hingewiesen werden, dass ein Gesprächsprotokoll angefertigt wird. Damit wird sichergestellt, dass Betroffene auch zu einem späteren Zeitpunkt alle wichtigen Aspekte der Erfahrung aufzeigen können. Generell sollten die Mitglieder des Awareness-Teams immer darauf hinweisen, dass von Diskriminierung betroffene Personen verschiedene Handlungsoptionen haben und es ihnen freisteht, zu entscheiden, wie sie mit einer Erfahrung umgehen möchten. Damit werden Betroffene in ihrer Handlungsfähigkeit bestärkt. Teilnehmenden wird deutlich, dass sie dazu fähig sind, Entscheidungen zu treffen und Handlungen durchzuführen, zu kommunizieren und Konflikte zu lösen und damit selbstwirksam und selbstbestimmt auftreten können.

OFFENE UND GESCHLOSSENE VERANSTALTUNGEN

Zwischen offenen und geschlossenen digitalen Veranstaltungen gibt es einige Unterschiede, die beim Aufstellen eines Awareness-Konzepts beachtet werden müssen.

Offene Veranstaltungen sprechen alle Interessierten an und können teilweise auch ohne eine Anmeldung besucht werden. Es ist daher besonders schwer, möglichen Verletzungen der Teilnehmenden vor-

BIJ_PoC*

Black, Indigenous, Jewish, Person of Color ist eine Selbstbezeichnung. Es beschreibt keine biologische Kategorie. Im Fokus stehen ähnlich gemachte Diskriminierungserfahrungen. Damit Individuen mit ihren Erfahrungen zusammenkommen wird der Begriff auch für Kollektive und Communities genutzt. Das Gendersternchen soll auf die geschlechtliche Vielfalt aufmerksam machen.

Weitere Informationen unter: <https://www.migrationsrat.de/glossar/bipoc/>

zubeugen. Beispiele für mögliche Übergriffe sind Hasskommentare, Outing ohne Einverständnis oder diskriminierende und verletzend Äußerungen. Awareness-Personen sollten auf diese besondere Situation vorbereitet sein. Da es im digitalen Format häufig einfacher ist, diese Art der Verletzungen durchzuführen, sollte bereits im Vorfeld bedacht werden, wie mit solchen Situationen umgegangen und auf sie reagiert wird, sofern sie auftreten.

Sichtbarkeit

Sichtbarkeit kann ein weiteres Risiko für marginalisierte Personen sein, die zum Beispiel keine privaten Informationen zur eigenen geschlechtlichen Identität, sexuellen Orientierung und weiteren „Zugehörigkeitsfaktoren“ öffentlich teilen möchten. Außerdem kann es sein, dass die Kamera zur eigenen Sicherheit nicht genutzt wird. Für Referent*innen und Moderation kann dies irritierend sein, da unklar ist, wer teilnimmt.

Geschlossene Veranstaltungen sprechen hingegen immer bestimmte Zielgruppen oder auch feste Gruppen an. Um an diesen teilnehmen zu können, ist eine Anmeldung nötig. Innerhalb dieser Veranstaltungen kann es zwar auch zu Verletzungen kommen, jedoch ist es hier möglich, bestimmte Aspekte besser abzuschätzen. Zum einen ist häufig klarer, welche Teilnehmenden dabei sein werden und somit auch oft, welche Gefahren potentiell bestehen können. Dadurch, dass es in geschlossenen Räumen häufiger zu einer Vertrauensbildung kommt, fühlen sich Teilnehmende außerdem öfter darin bestärkt, sich bei negativen Erfahrungen zu äußern.

Queerfeindlichkeit

Queerfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von queeren Menschen. Das kann unterschiedliche Formen annehmen. Es gibt sowohl verbale Diskriminierungen und Ausgrenzungen als auch LSBTIQ* feindlich motivierte Hassgewalt, die auch mit massiver Gewalt gegen LSBTIQ* Personen eingehen kann. Nicht selten führt Diskriminierung dazu, dass queere Menschen ihre Identität verstecken wollen. Unterschiedliche Studien belegen auch, dass Diskriminierung krankmachen kann.

Awareness Leitfragen

Wie bereits aufgeführt, dienen Awareness-Konzepte dazu, Veranstaltungen möglichst diskriminierungssensibel zu planen und durchzuführen. Im digitalen Format ist es notwendig, bestehende Konzepte neu zu denken, bzw. zu überdenken. Dabei unterscheiden sich die Angebote je nach Zielgruppe, Umfang und Zielsetzung. Aus diesem Grund sollten Awareness-Konzepte je nach Kontext möglichst flexibel umgedacht werden. Folgende Leitfragen sollen bei der Vorbereitung unterstützen. Die Fragen beschäftigen sich mit wichtigen Aspekten der Themen Technik, Awareness-Personen, Teilnehmende sowie Zugängen.

TECHNIK

Ist dem Team die verwendete Plattform mit ihren Funktionen bekannt (z.B. Host-Rechte, Warteraum, Stummschaltung etc.)?

Gibt es Absprachemöglichkeiten zwischen der Moderation und Awareness-Personen?

Gibt es eine Rückzugsmöglichkeit (z.B. ein Breakout-Raum)?

Wird ein Warteraum eingerichtet und die Anmeldeleiste überprüft?

AWARENESS-PERSONEN

Gibt es Awareness-Personen aus dem eigenen Umfeld, dem Verband, der Institution oder müssen sie angefragt werden?

Werden Awareness-Personen sichtbar gekennzeichnet oder bleiben sie neutral?

Wie können Awareness-Personen angesprochen werden?

Gibt es Aufsichtspersonen für Breakout-Räume?

Wird auf Redeanteile und dominierende Verhaltensweisen geachtet?

Kann die Moderation mit Diskussionen und schwierigen Situationen umgehen?

Werden diskriminierende Aussagen und Handlungen erkannt und auf diese hingewiesen?

Wie wird mit Menschen umgegangen, welche Verletzungen/Diskriminierungen erfahren?

TEILNEHMENDE

Gibt es eine Anmelde­liste und welche Informationen werden erfragt?

Sind Übersetzungen nötig?

Werden technische Hilfestellungen, Gruppenregeln, Glossare und Hinweise auf das Hausrecht bei diskriminierendem Verhalten versendet?

Werden Gruppenregeln gemeinsam erarbeitet?

Gibt es Kontaktmöglichkeiten, falls sich Menschen nach der Veranstaltung melden möchten?

ZUGÄNGE

Gibt es Ressourcen, um Teilnehmenden ohne Equipment die Teilnahme zu ermöglichen?

Ist die verwendete Sprache für alle zugänglich und verständlich sowie geschlechtsneutral?

Können Teilnehmende Wunschnamen wählen und werden Pronomen erfragt?

Ist die Veranstaltung barrierefrei erreichbar? Sind Aufzüge und/oder Rampen für Rollstuhlfahrende vorhanden?

Notizen

Anlaufstellen

ZU DEN THEMEN RASSISMUS UND QUEERFEINDLICHKEIT

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln c/o Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (ÖgG)

Berliner Straße 97-99
51063 Köln

0221 964 76 300
info@oegg.de
www.oegg.de

Anti-Rassismus Informa- tions-Centrum c/o ARIC-NRW e.V.

Hochfeldstr. 42
47053 Duisburg

+49 203 28 48 73
kontakt@aric-nrw.de
www.aric-nrw.de

Fachstelle #MehrAlsQueer

Lindenstraße 20
50674 Köln

0221 / 294 998 51
info@mehraloqueer.de
www.mehraloqueer.de

Fachstelle Queere Jugend NRW

Lindenstraße 20
50674 Köln

0221 / 294 998 50
info@queere-jugendfachstelle.nrw
www.queere-jugend-nrw.de

Queeres Netzwerk NRW e.V.

Lindenstraße 20
50674 Köln

0221 / 2572847
info@queeres-netzwerk.nrw
www.queeres-netzwerk.nrw

Landeskoordination Trans* NRW

Lindenstraße 20
50674 Köln

0221-29265260
jona.maehler@lako-trans.nrw
<https://ngvt.nrw>

Landeskoordination Inter*

Lindenstraße 20
50674 Köln

lako-inter@queeres-netzwerk.nrw

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in Nordrhein-Westfalen c/o IDA-NRW

Volmerswerther Straße 20
40221 Düsseldorf

0211 / 15 92 55-5

info@IDA-NRW.de
www.IDA-NRW.de

LAG Lesben in NRW e.V.

Sonnenstr. 14
40227 Düsseldorf

0211 / 69 10 530

info@lesben-nrw.de
www.lesben-nrw.de

Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule & Trans* in NRW

Rubensstr. 8-10
50676 Köln

0221 / 27 66 999-55

[sefika.guemues](mailto:sefika.guemues@rubicon-koeln.de)
@rubicon-koeln.de
www.vielfalt-statt-gewalt.de

IMPRESSUM

Herausgeber*in:

QUEERES NETZWERK NRW e.V.

Lindenstraße 20

50674 Köln

Tel 0221 – 257 28 47

info@queeres-netzwerk.nrw

www.queeres-netzwerk.nrw

Facebook: Queeres Netzwerk NRW

Instagram: @queeresnetznrw

YouTube: Queeres Netzwerk NRW

V.i.S.d.P.

Benjamin Kinkel und Rebecca Knecht

Geschäftsführung

Autor*innen: Miki Welde und Cem Yildirim

Gestaltung: Marike Bode

Dezember 2021, 1. Auflage



Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



